

# 중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안

박윤희\*

\* 한국직업능력개발원 고용·능력개발연구실 부연구위원



# 중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안

## 《요 약》

- 유연성과 다품종 소량생산이 요구되는 경제 환경의 변화 속에서 대기업보다 시장 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 중소기업의 역할은 더욱 중요해지고 있음.
  - 중소기업은 우리나라 산업에서 전체 사업체 수의 99.9%, 전체 근로자 수의 88.4%를 차지하고 있을 정도로 국민 경제에서 차지하는 중요성이 큼.
- 하지만 중소기업이 우리나라 경제에서 차지하는 중요성에도 불구하고 경영성과 및 질적 경쟁력 면에서는 매우 미흡한 것으로 지적되고 있음.
  - 대부분의 중소기업에서는 경영성과 창출에 필요한 기술력 부족과 숙련형성의 부족으로 많은 애로를 겪고 있음.
- 정부도 중소기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화를 위하여 다양한 직업능력개발 사업을 통해 중소기업을 지원하고 긍정적인 성과를 거두고 있음에도 불구하고 여전히 중소기업의 직업능력개발 참여는 해결해야 할 과제임.
- 이에 본고에서는 중소기업의 직업능력개발에 대한 실태 파악을 통하여 중소기업 직업능력개발과 정부 지원 직업능력개발 사업의 문제점을 진단함으로써, 중소기업이 인적자원개발에 적극적으로 참여하고 근로자들의 직업능력개발을 활성화할 수 있는 방안을 제안하고자 함.



## 중소기업 직업능력개발 실태와 활성화 방안

## I. 서론

유연성과 다품종 소량생산이 요구되는 경제 환경의 변화 속에서 대기업보다 시장 변화에 탄력적으로 대응할 수 있는 중소기업의 역할은 더욱 더 중요해지고 있다(강순희 외, 2001). 중소기업은 우리나라 산업에서 전체 사업체 수의 99.9%, 전체 근로자 수의 88.4%를 차지하고 있을 정도로 국민 경제에서 차지하는 중요성이 크다(중소기업청, 2009).

국민경제에서 중소기업의 중요성은 일자리 제공과 관련된다. 2000년 이후 지난 7년간 중소기업이 우리 경제발전에 기여한 비율을 보면, 동 기간 중 중소기업 고용은 전 산업 증가분(1,844천명) 가운데 133.9%에 해당하는 2,468천명이 증가한 반면, 대기업은 오히려 624천명의 고용이 줄어든 것으로 나타났다(중소기업청, 2009b). 그리고 중소기업은 매년 0.7%의 일자리를 증가시키고 있으나, 대기업은 매년 1% 이상 감소시키고 있는 것으로 드러났다(중소기업연구원, 2007). 이는 1990년대 후반 이후 빠른 구조조정 속에서도 산업의 뿌리인 중소기업이 일자리 창출 주도자로서의 역할을 톡톡히 해내고 있음을 보여주는 것이다. 앞으로도 중소기업은 대부분의 새로운 일자리를 제공하게 될 것으로 예상됨에 따라 중소기업의 경쟁력 강화는 국민경제에 중요한 과제이다. 사회의 양극화 현상을 극복하고 일자리를 지속적으로 늘려나가기 위해서는 중소기업의 건전한 발전은 반드시 필요하다.

이와 같이 중소기업이 우리나라 경제에서 차지하는 중요성에도 불구하고 경영성과 및 질적 경쟁력 면에서는 매우 미흡한 것으로 지적되고 있다(신상철, 2008). 중소기업의 역량 강화는 국가 발전과 직결된다는 점에서 그 의의가 매우 중대함에도 불구하고 대부분의 중소기업에서는 경영성과 창출에 필요한 기술력 부족과 숙련 형성의 부족으로 많은 애로를 겪고 있다. 실제로 중소기업의 인적자원개발은 대기업에 비하여 상대적으로 주목을 받지 못하였다(강순희, 1998; 강순희 외, 2001; 김형만 외, 2000).

이러한 사실에 주목하여 정부는 중소기업의 생산성 향상과 경쟁력 강화를 위하여 고용노동부와 중소기업청을 중심으로 다양한 직업능력개발 사업을 통해 중소기업을 지원하고 있으며, 중소기업에 특

화된 사업들을 지속적으로 발굴하여 확대해 나가고 있다. 정부의 중소기업 직업능력개발 사업은 지원 사업장, 지원 금액, 인원 면에서 지속적으로 확대되고 있어 긍정적인 성과를 거두고 있음에도 불구하고 여전히 중소기업의 직업능력개발 참여는 해결해야 할 과제이다. 예컨대, 2008년에 실시한 ‘기업 직업훈련 실태조사’ 결과를 보면, 300인 미만 중소기업의 약 24%가 재직근로자를 대상으로 향상훈련을 실시했다고 답한 반면 300인 이상 대규모 기업은 중소기업보다 약 3배 이상 많은 약 77%가 직업훈련을 실시했다고 하여 기업 규모별로 직업능력개발의 참여 격차가 심한 것으로 나타났다(노동부, 2009).

이처럼 중소기업이 직업능력개발에 소극적인 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 무엇보다 중요한 것은 중소기업의 업무 환경 특성과 능력개발 방식이 대기업과는 다르다는 점에서 근본적인 차이점이 있다. 본고에서는 중소기업의 직업능력개발에 대한 실태 파악을 통하여 중소기업 직업능력개발과 정부 지원 직업능력개발 사업의 문제점을 진단함으로써, 중소기업이 인적자원개발에 적극적으로 참여하고 근로자들의 직업능력개발을 활성화할 수 있는 방안을 제안하고자 한다.

## Ⅱ. 정부 지원 중소기업 직업능력개발정책 성과 분석

우리나라에서 실시하고 있는 중소기업 근로자 직업능력개발을 위한 제도는 고용노동부와 중소기업청이 주축이 되어 지원하고 있다. 고용노동부의 경우, 중소기업의 직업능력개발 제도는 직업능력개발 사업에서 고용보험기금을 통해 시행되고 있다. 고용보험법상의 직업능력개발 사업은 1995년 7월에 도입되었으며, 과거 사업주의 직업훈련의무제를 명시한 직업훈련기본법이 모태가 된다(정택수, 2008). 기존에 직업훈련기본법에 의해 정부주도로 시행해 오던 직업훈련은 정보화, 세계화, 지식기반 경제사회로의 이행과 노동시장 변화에 기업과 근로자가 능동적으로 대처하기 어려울 뿐만 아니라 기업 특수적 훈련을 실시하기 어려운 한계점이 노출되었다. 이러한 대내외적 환경 변화에 적극적으로 대응해야 할 필요성이 제기됨에 따라 훈련의 중심 기능이 공급자 중심에서 수요자 중심으로 전환되어 기업 또는 근로자 스스로 직업능력을 개발하여 인적자원의 경쟁력을 확보할 수 있도록 하였다. 이처럼 정부주도의 훈련정책을 자율적 민간주도의 훈련정책으로 전환하였는데, 바로 이 제도적 지원 기반이 직

업능력개발 사업이다(정택수, 2008).

고용노동부의 재직자 훈련 지원방식은 1) 사업주에 대한 지원(사업주가 근로자를 위해 직업훈련을 실시하는 경우), 2) 재직근로자에 대한 지원(근로자가 스스로 직업능력개발을 하는 경우), 3) 중소기업 능력개발 지원 등 세 가지로 구분된다. 사업주에 대한 지원은 사업주가 소속근로자에게 직업훈련을 실시하고 그 비용을 정부로부터 지원받는 방법이다. 근로자에 대한 지원은 중소기업 근로자나 비정규직 등 사업주에 대한 지원에서 소외될 우려가 높은 취약계층 근로자가 스스로 필요한 훈련을 수강하고 훈련비를 지원받는 방법이다. 중소기업 특별지원은 대기업에 비해 훈련 여건이 열악한 중소기업을 지원하기 위해 실시하고 있다. 관련 지원 제도로는 ‘중소기업훈련 컨소시엄 사업’, ‘학습조직화 사업’, ‘핵심직무능력 향상 사업’ 등이 있으며, 2009년에 신규사업으로 시작한 ‘중소기업·비정규직 근로자 JUMP 지원 사업’, ‘중소기업 유급휴가훈련 및 대체인력고용지원 사업’이 이에 해당된다. 이를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업 현황

사업주 직업능력개발 지원 사업(중소기업 포함)	담당 부처 및 재원
<ul style="list-style-type: none"> <li>재직근로자훈련 (집체훈련, 현장훈련, 원격훈련: 우편훈련·인터넷훈련)</li> <li>유급휴가훈련</li> <li>직업능력개발 훈련시설·장비자금 대부</li> </ul>	고용노동부 고용보험기금
근로자 직업능력개발 지원 사업(중소기업 근로자 포함)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자 수강지원금</li> <li>근로자 능력개발카드제</li> <li>근로자 학자금 대부</li> </ul>	고용노동부 고용보험기금
중소기업 근로자 직업능력개발 지원 사업	
<ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 훈련 컨소시엄 지원</li> <li>중소기업 학습조직화 지원</li> <li>중소기업 핵심직무능력 향상 지원</li> <li>중소기업 유급휴가훈련과 대체인력고용 지원</li> <li>중소기업·비정규직 근로자 JUMP<sup>9)</sup> 지원</li> <li>HRD 진단 및 컨설팅 지원</li> <li>중소기업 CEO 및 HRD 담당자 연수</li> </ul>	고용노동부 고용보험기금
<ul style="list-style-type: none"> <li>중소기업 인력구조 고도화</li> <li>중소·벤처기업 CEO를 위한 경영혁신 아카데미</li> <li>중소기업 재직자 정보화교육 사업</li> </ul>	중소기업청

9) JUMP : Job-ability Upgrading & Maturing Program

그간 정부에서는 중소기업의 직업능력개발을 지원하기 위해 여러 사업의 추진을 통해 다각적인 노력을 기울여 왔다. 그럼에도 불구하고 정부에서 추진하고 있는 직업능력개발사업은 여전히 중소기업의 직업능력개발을 활성화하는데 미흡한 것으로 보여진다.

정부의 중소기업 특화사업의 지속적 확대와 근로자 자율적 능력개발훈련 실시 확대 등으로 중소기업의 직업능력개발 수혜율은 이전에 비해 대폭 향상되었으나, 중소기업의 정부 지원 직업능력개발사업 참여율은 대기업에 비해 여전히 저조한 실정이다. <표 2>에 제시된 바와 같이, 근로자 직업능력개발 참여율을 살펴보면, 2009년 현재 대기업은 115.1%인데 반해 중소기업은 27.2%에 불과하다. 이와 같이 중소기업 근로자의 직업능력개발 참여율은 해마다 증가하고 있음에도 불구하고 대기업과의 격차는 여전히 많은 실정이다. 그러나 납부한 보험료 대비 지원 받은 훈련지원비 측면에서 보면, 2007년에는 300인 이상 대규모 기업의 고용보험료 수혜율(32.7%)이 300인 미만 중소기업 수혜율(28.4%)보다 높았지만 2009년에는 상황이 역전되어 대기업은 31.2%인데 반해 중소기업은 45.8%로 중소기업의 고용보험료 수혜율이 높았다.

<표 2> 기업 규모별 직업능력개발사업 추진 실적

구분	근로자 직업능력개발 참여율(%)			고용보험료 수혜율(%)		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
전체	39.5	42.7	50.7	30.9	33.8	37.2
300인 미만 기업	18.3	22.0	27.2	28.4	35.4	45.8
300인 이상 기업	97.5	99.1	115.1	32.7	32.7	31.2

※ 근로자 직업능력개발 참여율(훈련참여자/피보험자 × 100), 보험료 수혜율(훈련지원비/납부보험료 × 100)

자료: 고용노동부(2010). 고용보험백서, 202쪽.

정부 지원 직업능력개발 사업은 업종별로 참여 격차가 극심한 것으로 나타났는데, <표 3>과 같이 2009년의 사업주 직업능력개발사업의 재직근로자 훈련 참여인원을 살펴보면, 제조업과 금융·보험·부동산업은 각각 36.4%, 16.0%로 전체 참여 인원의 절반 이상을 차지하고 있는 것으로 나타나 이들 산업이 다른 산업에 비해 많은 근로자에게 직업능력개발훈련의 기회를 제공하는 것으로 나타났다.



〈표 3〉 2009년 산업별 사업주 직업능력개발사업(재직근로자 훈련지원) 현황 (단위: 건, 백만원, %)

구분	계	농·임·어·광업	제조업	전기가스·수도공사·하수, 폐기, 환경복원	건설업	도소매·운수·숙박, 음식점업	출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스	금융·보험·부동산	전문, 과학 및 기술·사업 시설, 지원 서비스	공공 행정, 국방 및 사회 보장 행정	교육 서비스·여가관련·기타	분류 불능
사업장 (비율)	257,190 100.0%	970 0.4%	81,024 31.5%	2,018 0.8%	23,137 9.0%	25,931 10.1%	16,188 6.3%	24,926 9.7%	27,925 10.9%	1,222 0.5%	53,849 20.9%	0 0.0%
훈련인원/건수 (비율)	4,503,595 100.0%	4,019 0.1%	1,637,270 36.4%	134,706 3.0%	192,308 4.3%	519,931 11.5%	524,340 11.6%	721,661 16.0%	259,080 5.8%	51,128 1.1%	459,026 10.2%	36 0.0%
고용보험 지원금 (지원율)	432,942 100.0%	375 0.1%	171,080 39.5%	10,162 2.3%	20,331 4.7%	46,132 10.7%	47,971 11.1%	58,338 13.5%	32,184 7.4%	3,954 0.9%	42,413 9.8%	2 0.0%

※ 사업장수·건수: 기금결재기준으로 중복계산된 건수개념임.

※ 비율: 직업능력개발훈련 활용사업장(건수)에 대한 업종별 비율임.

※ 지원율: 총 고용보험지원금에 대한 업종별 지원 비율임.

출처: 고용노동부(2010). 직업능력개발사업 현황.

아울러 정부의 재직자훈련 지원 효과에 대해 제조·건설·지식서비스 업종에 있는 1,004개 기업의 중소기업 인사담당자를 대상으로 기업 내 숙련 형성 기여도에 관해 조사하였는데, 그 결과는 그다지 긍정적이지 않은 것으로 밝혀졌다(최영섭 외, 2009). 즉, 정부 지원 대상이 되는 훈련 과정에 참여한 근로자들의 숙련 향상 정도에 대해 500인 이상 기업은 80% 이상의 기업에서 긍정적으로 응답하고 있으나, 50~99인 기업에서는 ‘전혀 없다’는 응답이 가장 높은 비중(약 10%)을 차지하여 다른 규모의 기업보다 직무능력 향상이 없었던 것으로 보고되었다. 또한 정부 지원 대상이 되는 훈련 과정이 기업 내 핵심 직무능력 향상에 어느 정도 중요성을 차지하는지에 대해서도 대기업에서는 최소한 보조적 역할 이상을 하는 경우가 90%에 가깝지만 50~99인 기업의 약 25%에 해당하는 기업에서는 ‘별로 없다’라는 응답이 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때, 정부 지원 직업능력개발사업이 중소기업 근로자의 직무능력 향상에 그다지 성공적인 기여를 하지 못하고 있음을 알 수 있으며, 이는 실질적인 근로자 능력개발 지원을 위한 개선책이 모색될 필요가 있음을 시사한다.

〈표 4〉 정부 지원 대상 훈련의 기업 내 숙련 형성 기여도 평가 결과

(단위: %)

항목	구분	50~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
사업주 훈련 지원 대상 훈련 참여자의 직무능력 향상 정도	전혀 없음	10.2	2.9	2.4	7.1
	별로 없음	27.6	29.1	27.4	18.5
	어느 정도 향상	61.0	67.4	67.9	74.6
	매우 많이 향상	1.2	0.6	2.4	4.8
핵심 직무능력 형성에서 사업주 훈련 지원 대상 훈련의 역할	별로 없음	25.9	15.1	11.9	11.1
	보조적 역할	54.1	64.0	67.9	65.1
	중심적 역할	19.4	20.8	20.2	28.0
	절대적 역할	0.6	0.6	0.0	0.8

출처: 최영섭 외(2009). 사업체 숙련형성 조사 결과.

### Ⅲ. 중소기업 직업능력개발 현황 분석

#### 1. 중소기업 직업능력개발 현황에 관한 문헌 분석

중소기업이 국민경제에서 차지하는 중요성이 매우 큼에도 불구하고 우리나라 중소기업 부문은 양적, 질적으로 만성적인 인력문제에 직면해 있으며, 이러한 인력문제가 중소기업의 경쟁력 제고에 커다란 장애로 작용하고 있다. 특히 우리나라 기업의 인적자원개발에서 가장 큰 문제는 기업규모별로 교육훈련에 관한 시간적 금전적 투자 격차가 발생한다는 것이다. 노동부가 상용근로자 10인 이상 표본 기업체 6,420개를 대상으로 2008년 하반기에 실시한 ‘2009년도 기업 직업훈련실태조사’ 결과에 따르면, 기업 4개 중 1개(24.7%)가 재직자에게 직업훈련을 실시한 것으로 나타났다.

기업 규모별로는 훈련의 시행 정도 면에서 그 차이가 심하여 300인 이상 기업에서는 총 76.6%가 직업훈련을 실시하여 300인 미만 기업(23.7%)의 3배 이상 많았다. 2008년 한 해 동안 1인당 훈련시

간을 살펴보면, 300인 이상 기업은 50.2시간으로 나타나 300인 미만 기업(23.2시간)의 2.2배로 나타났다. 그리고 2008년 한해 소요된 1인당 훈련비용은 300인 이상 대기업은 626천원으로 300인 미만 중소기업(265천원)의 2.4배로 밝혀졌다(<표 5> 참조).

〈표 5〉 기업 규모별 1인당 훈련시간 및 훈련비용(2008년 기준)

(단위: 시간, 천원)

규모	1인당 향상훈련시간			1인당 훈련비용	
	계	자체훈련시간	위탁훈련시간	향상훈련	양성훈련
전체	38.4	24.5	14.8	468.6	1,123.4
300인 미만	23.2	10.6	12.6	264.5	321.0
10~29인	22.4	11.2	11.2	140.0	541.8
30~99인	21.4	7.0	14.5	239.9	234.0
100~299인	25.1	13.3	11.8	344.2	233.6
300인 이상	50.2	35.2	16.4	626.2	1,505.7
300~499인	21.7	7.5	14.2	302.9	669.3
500~999인	29.1	23.3	12.6	348.2	290.7
1,000인 이상	62.3	44.2	18.1	776.5	1,875.8

또한 중소기업 대상으로 직업능력개발훈련 실태를 조사한 결과, 기업규모가 커질수록, 혁신형 중소기업일수록, 교육훈련에 대한 인식이 높고 실제로 많이 실시할수록, 다른 인력보다 연구개발/기술직의 역할에 높은 가치를 두고 있는 것으로 밝혀졌다(심우일·장윤섭, 2008). 이러한 결과는 중소기업과 대기업 간에 교육훈련 투자 격차뿐 아니라 교육훈련에 대한 필요성 인식 수준도 중소기업의 인적자원 개발을 위해 주목해야 할 과제임을 나타내고 있다.

중소기업에서 교육훈련을 실시할 때 그 대상이 누구인지에 대한 조사(중소기업 10,000개사: 중소기업 8,000개, 지식기반서비스업 2,000개)에서 2009년 현재 제조업과 지식기반서비스업 모두 일반직원 에 대한 교육훈련의 실시 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로는 중간관리자, 임원급 이상, 비정규직 순으로 나타났다(중소기업청, 2009a) (<표 6>, <표 7> 참조).

〈표 6〉 중소기업(제조업)의 교육훈련 대상

종사자 규모	2009년				
	업체수(개)	임원급 이상(%)	중간관리자(%)	일반직원(%)	비정규직(%)
계	73,177	14.6	56.8	87.0	5.8
5~9인	29,356	11.3	48.6	85.3	5.4
10~19인	22,329	14.2	57.7	86.8	6.0
20~49인	14,922	16.8	63.2	87.8	6.0
50~99인	4,227	22.6	72.3	93.1	7.0
100~199인	1,901	25.7	79.4	95.9	6.0
200~299인	442	44.8	85.7	93.0	10.1

주: 복수응답

출처: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공.

〈표 7〉 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 대상

종사자 규모	2009				
	업체수(개)	임원급 이상(%)	중간관리자(%)	일반직원(%)	비정규직(%)
계	11,722	24.4	62.0	89.4	7.5
5 ~ 19인	7,672	23.9	56.3	88.1	7.4
20 ~ 49인	2,584	26.4	69.6	89.7	6.7
50 ~ 99인	921	15.7	74.0	93.4	7.7
100 ~ 299인	545	37.4	85.2	98.0	12.8

주: 복수응답

출처: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공.

300인 미만 규모의 중소기업에서 직업훈련을 실시하지 않는 이유에 대해서는 <표 8>과 같이 ‘현재 근로자들이 필요한 숙련이나 역량을 갖추고 있어서(57.6%)’라는 응답이 절반 정도를 차지하여 가장 많았으며, 다음으로 ‘근로자의 업무가 직업훈련이 필요한 수준이 아니어서(41.6%)’, ‘필요한 숙련을 갖춘 자를 신규 채용하는 것을 선호(36.9%)’ 순으로 나타났다(노동부, 2009). 이러한 결과가 도출된 배경에는 300인 미만의 중소기업에서는 저숙련 일자리가 상대적으로 많거나 반복적으로 되풀이되는 업무이므로 역량개발에 대한 필요성이 높지 않아 교육훈련을 실시하지 않는 것으로 생각된다.

〈표 8〉 중소기업의 직업훈련 미 실시 이유

(단위: %)

항목	전체	기업규모	
		300인 미만	300인 이상
현재 근로자들이 숙련이나 역량을 갖추고 있어서	57.5	57.6	44.0
필요한 숙련을 갖춘 자를 신규채용하는 것을 선호	36.9	36.9	26.9
적정한 훈련과정이 부족하여	10.8	10.8	14.4
직업훈련 실시에 비용이 많이 소요되어	12.1	12.0	17.0
전년도에 주요한 훈련효과가 달성되어	2.2	2.2	3.6
근로자의 업무부담 및 제한된 가용시간으로 인하여	26.7	26.7	38.0
근로자의 업무가 직업훈련이 필요한 수준이 아니어서	41.5	41.6	36.1
교육훈련의 효과에 대하여 회의적이어서	6.5	6.5	9.7

주: 다중응답

출처: 노동부(2009). 2009년도 기업 직업훈련실태 조사.

중소기업에서 교육훈련의 필요성은 인식하지만 정작 실시하지 못하는 가장 큰 이유로는 ‘조업차질’에 대한 부담인 것으로 나타났다(심우일·장운섭, 2008). 중소기업의 교육훈련 미 실시 사유를 업종별로 살펴보면, 제조업의 경우에는 교육훈련을 실시하지 않은 이유에 대해서 ‘예산부족’(43.6%), ‘업무공백의 우려’(38.76%), ‘교육훈련에 관한 정보 부족’(21.1%), ‘일반 직원들의 무관심’(16.1%) 순으로 나타났다(<표 9> 참조). 50인 미만 소기업은 중기업에 비하여 교육훈련 정보가 부족하여 교육훈련을 실시하지 못한다는 응답이 상대적으로 높게 나타나 소기업에 교육훈련 정보 제공이 시급한 것으로 판단된다.

〈표 9〉 중소기업(제조업)의 교육훈련 미 실시 사유

종사자 규모별	2009							
	업체수 (개)	유능한 외부위탁교육 기관부족(%)	일반 직원들 무관심(%)	교육훈련 정보부족(%)	업무 공백 우려(%)	직원교육 관련 예산부족 (%)	효과적 교육훈련 프로그램 부재(%)	경영진 무관심 (%)
계	17,677	4.7	16.1	21.1	38.7	43.6	13.3	3.0
5~9인	11,445	3.8	17.2	19.9	38.8	46.6	13.4	1.7
10~19인	4,208	7.3	13.0	23.5	35.8	40.9	12.3	3.7
20~49인	1,741	5.0	15.7	25.0	44.7	32.7	14.8	7.3
50~99인	196	0.5	25.0	10.8	42.8	27.6	13.0	17.9
100~199인	73	-	14.1	8.1	46.4	45.0	11.8	21.2
200~299인	14	-	-	-	28.6	7.1	71.4	-

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공.

지식기반서비스업의 경우에는 교육훈련을 실시하지 않은 이유에 대해서 모든 규모의 기업에서 ‘회사특성상 불필요’에 대한 응답률이 가장 높았다. 그리고 ‘업무 공백의 우려’와 ‘직원 교육관련 예산의 부족’도 교육훈련 미 실시 사유로 지적되었다(<표 10> 참조).

〈표 10〉 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 미 실시 사유

종사자 규모별	2009								
	업체수 (개)	유능한 외부 위탁교육기 관부족 (%)	일반 직원들의 무관심(%)	교육 훈련에 관한 정보부족 (%)	업무 공백의 우려(%)	직원 교육관련 예산부족(%)	효과적 교육 프로그램 부재(%)	경영진무 관심 (%)	회사 특성상 불필요(%)
계	5,187	1.4	6.1	5.7	13.4	18.6	8.9	1.7	65.5
5~19인	4,320	0.9	6.6	6.3	12.5	19.1	9.5	1.5	65.5
20~49인	737	4.0	1.2	2.0	18.9	16.5	6.2	1.4	68.0
50~99인	114	-	18.0	4.4	14.5	13.7	5.4	13.5	49.9
100~299인	16	-	8.4	8.1	15.7	8.1	-	-	67.7

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 재가공.

중소기업 가운데 제조업의 교육훈련 실시 여부 및 형태를 살펴보면, ‘실시하고 있다’는 응답이 전체 응답기업의 61.8%를 차지하고 있는 것으로 나타나 절반 이상의 기업에서 교육훈련을 실시하고 있는 것으로 드러났다. 교육훈련 형태에 대해서는 ‘현장 사내교육(OJT)’이 84.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나 압도적인 비중을 차지하였다. 이 외에 외부 전문가초빙, 교육전문기관에 위탁, 거래처 파견, 선진 외국기업에 위탁, 우편 온라인 등 원격교육 실시는 매우 미미한 비율을 보였다(<표 11> 참조).

〈표 11〉 중소기업(제조업)의 교육훈련 실시 여부 및 형태

종사자 규모별	2009									
	업체수 (개)	교육실시 여부-실 시함(%)	교육실시 여부-실 시하지 않음(%)	현장 사내교육 (OJT) (%)	외부 전문가 초빙 (%)	교육 전문 기관에 위탁(%)	거래처 등에 파견 (%)	직업 훈련 기관에 위탁(%)	선진 외국 기업에 위탁(%)	우편 온라인등 원격교육 실시(%)
계	118,366	61.8	38.2	84.5	1.9	2.6	2.2	7.1	0.1	1.6
5~9인	60,908	48.2	51.8	86.1	1.6	3.1	2.9	5.3	0.0	1.0
10~19인	32,035	69.7	30.3	86.6	2.1	1.5	2.1	6.5	0.1	1.1
20~49인	18,314	81.5	18.5	81.6	2.0	2.7	1.6	9.5	0.2	2.4
50~99인	4,601	91.9	8.1	79.0	2.7	2.9	1.2	11.0	0.4	2.8
100~199인	2,047	92.8	7.2	71.1	4.3	4.5	1.6	11.7	0.3	6.5
200~299인	461	96.0	4.0	65.0	3.1	5.4	-	19.4	-	7.1

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 분석 및 재구성.

한편, 지식기반서비스업의 교육훈련 실시 여부 및 형태를 살펴보면, ‘실시하고 있다’는 응답이 모든 규모의 기업에서 지배적이었다. 교육훈련 형태에 대해서는 중소제조업의 경우와 동일하게 규모에 관계없이 현장 사내교육(OJT)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘직업훈련기관에 위탁하는 형태’로 나타났다(<표 12> 참조).

〈표 12〉 중소기업(지식기반서비스업)의 교육훈련 실시 여부 및 형태

종사자 규모별	2009									
	업체수 (개)	교육실시 여부-실 시함 (%)	교육실시 여부-실시 하지 않음(%)	현장 사내교육 (OJT) (%)	외부 전문가 초빙(%)	교육 전문 기관에 위탁(%)	거래처 등에 파견 (%)	직업 훈련 기관에 위탁(%)	선진 외국 기업에 위탁(%)	우편 온라인등 원격교육 실시(%)
계	16,908	69.3	30.7	64.7	3.8	8.0	3.5	15.9	0.1	4.0
5~19인	11,991	64.0	36.0	66.1	3.4	8.3	3.5	15.5	0.1	3.1
20~49인	3,321	77.8	22.2	64.8	3.7	6.1	4.2	15.6	-	5.6
50~99인	1,035	89.0	11.0	56.3	5.8	8.7	3.6	18.8	0.2	6.6
100~299인	561	97.1	2.9	56.2	8.0	12.8	1.1	17.5	-	4.4

자료: 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과 데이터 분석 및 재구성.

## 2. 중소기업 직업능력개발 실태 및 요구에 관한 설문조사 결과

중소기업의 직업능력개발에 관한 실태를 파악하기 위하여 이 연구에서는 5인 이상 300인 미만의 근로자를 보유한 제조업 및 지식기반서비스업(출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업)에 해당되는 중소기업의 교육훈련담당자 또는 인사담당자와 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

정부에서 실시하고 있는 중소기업 직업능력개발 사업이 근로자 직업능력개발에 어느 정도 유용한지에 대해 질문한 결과, 교육훈련담당자 또는 인사담당자들은 정부 지원 사업에 대해 그다지 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로는 <표 13>과 같이 응답자들은 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업이 우리 회사의 상황에 적합한 근로자 능력개발을 시행하는데 약간의 도움을 주고, 우리 회사의 교육훈련요구를 확인하고 찾아내는데 어느 정도 도움을 주고 있는 것으로 인식하고 있었다. 그리고 중소기업 현장에서는 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업이 회사의 교육훈련 실행을 지원(예: 문제점 확인 및 조언, 실행상의 조언 등)하는데 다소 미흡한 것으로 인식하고 있었다.

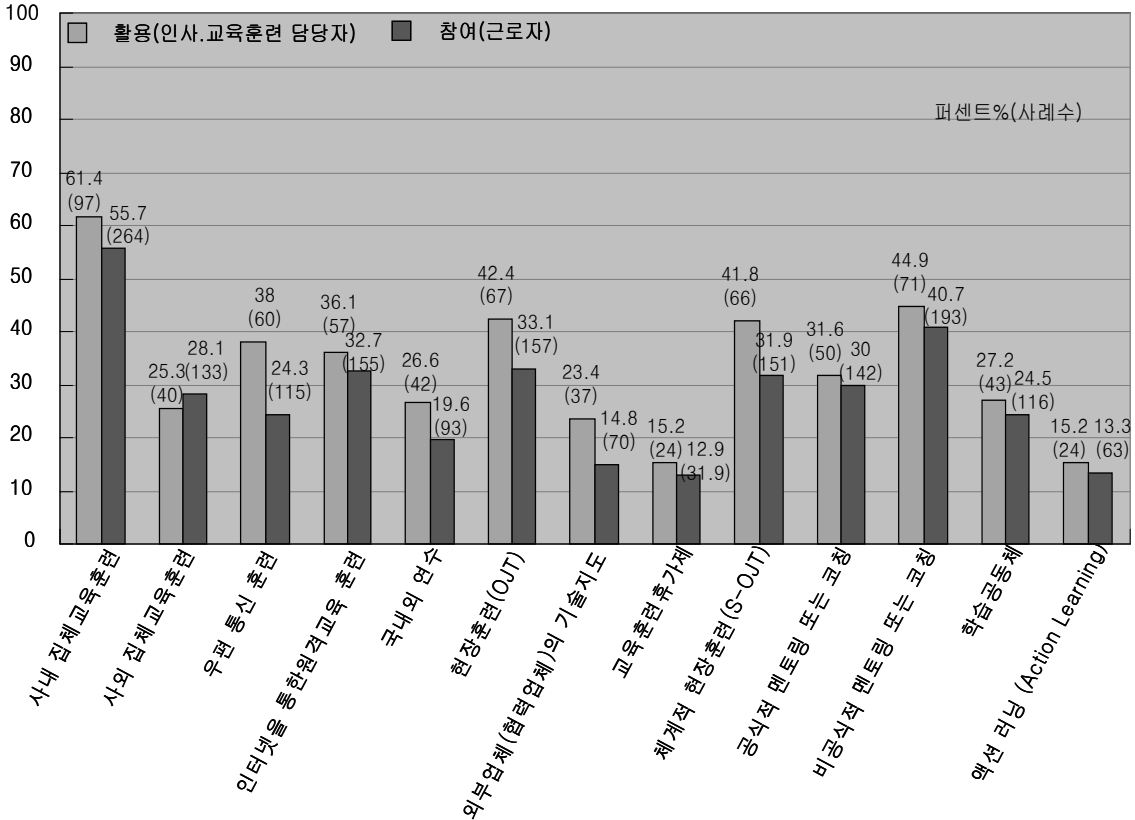


〈표 13〉 중소기업 직업능력개발 사업에 대한 유용성 인식(교육훈련담당자 또는 인사담당자)

구분	사례수 (명)	기업 전체		기업규모별							
				5~19인		20~49인		50~99인		100인 이상	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 우리 회사의 상황에 적합한 근로자 능력개발을 시행하는데 도움을 준다.	158	3.21	0.85	3.15	0.84	3.29	0.82	3.52	0.67	2.67	1.16
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 우리 회사의 교육훈련요구를 확인하고 찾아내는데 도움을 준다.	158	3.01	0.79	2.97	0.81	2.98	0.72	3.35	0.71	2.67	0.99
정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업은 회사의 교육훈련 실행을 지원(예: 문제점 확인 및 조언, 실행상의 조언 등)한다.	158	2.93	0.78	2.87	0.75	2.98	0.78	3.26	0.81	2.50	0.80

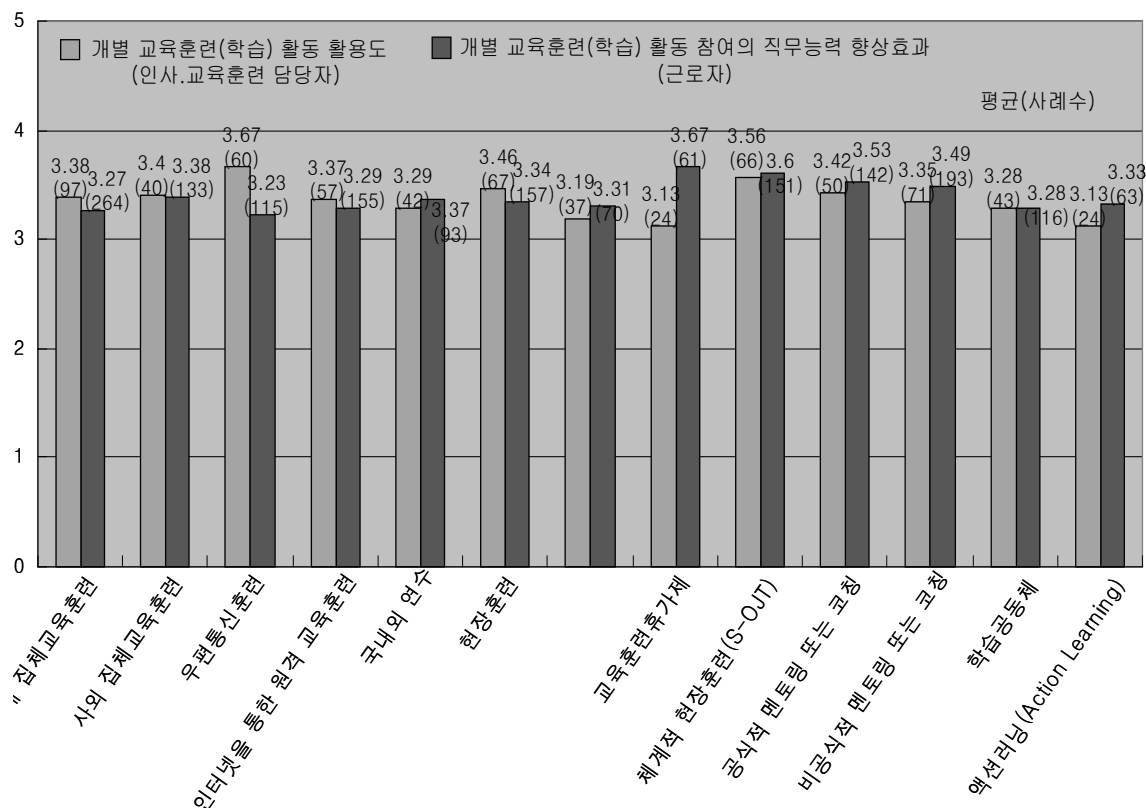
주: 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다)

근로자 능력개발을 위한 기제로서 업무 현장에서 활용 가능한 개별 학습활동의 활용 여부와 참여 여부에 대해서는 인사·교육훈련담당자들과 근로자들의 응답 경향이 유사하게 나타났다([그림 1] 참조). 인사·교육훈련담당자들의 경우, 사내 집체교육훈련이 가장 큰 비중을 차지하였으며 그 이외에는 현장훈련(OJT), 체계적 현장훈련(S-OJT), 비공식적 멘토링 또는 코칭을 활용하고 있다는 응답률이 높았다. 이와 비슷하게 근로자들도 사내 집체교육훈련에 참여한다는 응답률이 가장 많았으며, 이외에 비공식적 멘토링 또는 코칭, 현장훈련(OJT), 인터넷을 통한 원격교육훈련, 체계적 현장훈련(S-OJT), 공식적 멘토링 또는 코칭에 참여한다는 응답이 많았다. 한편, 교육훈련휴가제나 액션러닝(action learning)과 같은 학습활동의 활용 또는 참여 정도는 그다지 높지 않아 현재 중소기업에서 이러한 유형의 활동은 아직 보편화되어 있지 않음을 알 수 있다.



[그림 1] 개별 교육훈련(학습) 활동의 활용/참여 정도

그리고 근로자 능력개발을 위한 기제로서 업무 현장에서 활용 가능한 개별 학습활동을 활용하거나 참여한 경우에 활용도와 직무능력향상 효과에 대한 조사 결과, 인사·교육훈련담당자들은 ‘우편통신 훈련’(평균 3.67)의 활용도가 가장 높고, 그 다음으로는 ‘체계적 현장훈련(S-OJT)’(3.56), ‘현장훈련(OJT)’(3.46), ‘공식적 멘토링 또는 코칭’(3.42) 순으로 응답하였다. 그리고 근로자의 경우는 모든 교육 훈련(학습) 활동에 대해 직무능력향상 효과가 있다고 응답하였는데, ‘교육훈련휴가제’(3.67), ‘체계적 현장훈련(S-OJT)’(3.60), ‘공식적 멘토링 또는 코칭’(3.53), ‘비공식적 멘토링 또는 코칭’(3.49) 등이 다른 활동에 비하여 효과가 있는 것으로 보고하였다([그림 2] 참조).



[그림 2] 개별 교육훈련(학습) 활동에 대한 활용도/직무능력향상 효과

또한 교육훈련(학습) 유형 중 공식학습을 이용할 때 느끼는 애로 사항에 대해서는 인사·교육훈련 담당자 및 근로자 모두 ‘업무공백의 우려’를 가장 큰 장애 요인으로 제시하였으며, 이 외에도 ‘교육훈련내용과 실무와의 괴리’, ‘회사 상황과 교육훈련 일정의 불일치’, ‘교육훈련 정보 부족’을 공식학습 이용의 어려움 점으로 생각하는 것으로 나타났다(<표 14> 참조).

〈표 14〉 공식학습 이용의 애로 사항

(단위: 명, %)

구분	인사교육훈련담당자	근로자
적합한 교육훈련과정의 부재	24( 7.6)	121(12.8)
교육훈련내용과 실무와의 괴리	48(15.2)	155(16.4)
회사 상황과 교육훈련 일정의 불일치	53(16.7)	141(14.9)
교육훈련 정보 부족	37(11.7)	128(13.5)
교육훈련 비용 과다	38(12.0)	84( 8.9)
업무공백의 우려	83(26.3)	219(23.1)
교육훈련 시간의 과다	19( 6.0)	47( 4.9)
교육훈련 참가자의 관심 부족	14( 4.5)	51( 5.3)

주: 중복응답

한편 비공식학습을 이용할 때 느끼는 애로 사항에 대해서는 인사·교육훈련담당자 및 근로자 모두 ‘업무 과다로 인한 비공식학습 참여 시간 부족’을 가장 큰 걸림돌로 생각하는 것으로 드러났다. 그리고 인사·교육훈련담당자는 ‘비공식학습에 대한 경영진 및 근로자의 관심 부족’과 ‘비공식학습 실행 방법에 대한 이해 또는 정보 부족’을 비공식학습을 이용할 때 어려운 점이라고 제시하였다. 근로자들은 ‘동료나 선후배간 상호 관계 촉진 분위기 형성 부족’과 ‘비공식학습에 대한 경영진 및 근로자의 관심 부족’이 비공식학습 활용의 애로점인 것으로 나타났다(<표 15> 참조).

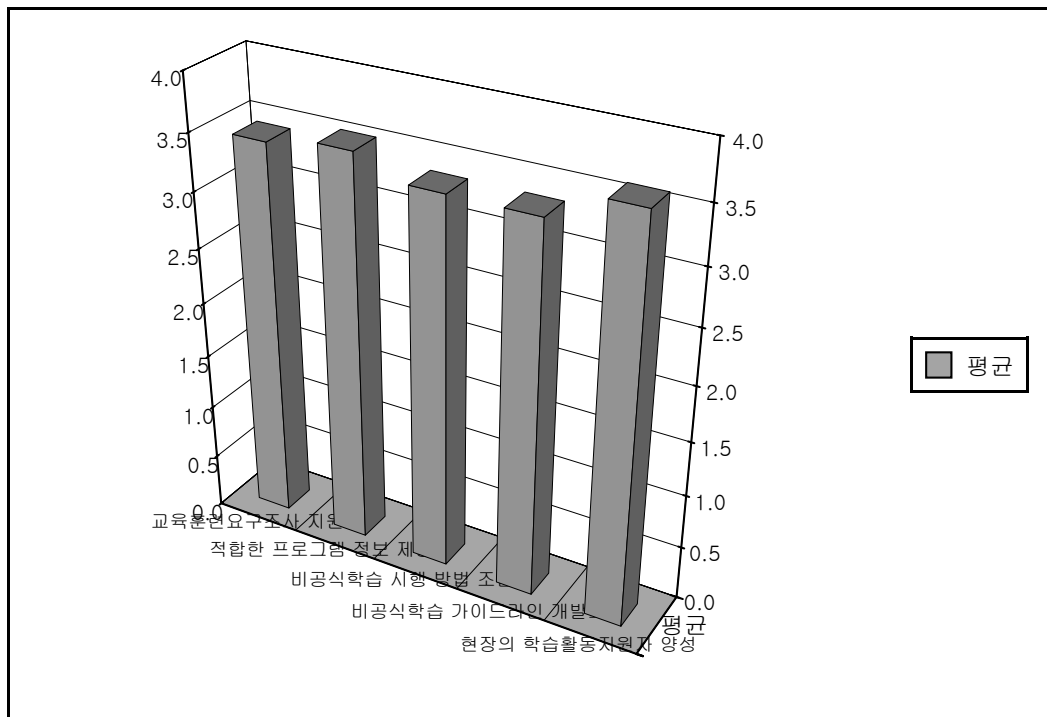
〈표 15〉 비공식학습 이용의 애로 사항

(단위: 명, %)

구분	인사교육훈련담당자	근로자
동료나 선후배간 상호관계 촉진분위기 형성 부족	35(11.1)	184(19.4)
업무 과다로 인한 비공식학습의 참여 시간 부족	123(38.9)	302(31.9)
비공식학습에 대한 경영진의 관심 부족	33(10.4)	169(17.8)
비공식학습에 대한 근로자의 관심 부족	65(20.6)	167(17.6)
비공식학습의 실행 방법에 대한 이해 또는 정보 부족	59(18.7)	126(13.3)
기타	1( 0.3)	-

주: 중복응답

한편, 설문조사를 통해 나타난 정부 차원의 중소기업 직업능력개발 지원 방안에 대한 요구 사항을 살펴보면 전반적으로 해당 항목에 대한 요구도는 비교적 높은 것으로 나타났다([그림 3] 참조). 전체적으로 볼 때 기업의 규모에 관계없이 요구도가 가장 높게 나타난 정부 지원 사항은 ‘업무현장에서 실시하는 학습활동 지원자 양성을 위한 정부의 지원’(평균 3.62)으로 밝혀졌으며, 그 다음으로는 ‘개별 중소기업에 맞는 근로자 교육훈련 프로그램 정보 제공’(3.54), ‘중소기업 교육훈련 내용의 요구조사 지원 서비스 제공’(3.45), ‘중소기업 업무현장에서 실시할 수 있는 교육훈련으로서 비공식학습 시행 방법에 대한 조언 또는 가이드’(3.37) 및 ‘업무현장에서 시행할 수 있는 비공식학습 관련 매뉴얼 및 가이드라인의 개발 및 보급’(3.37) 순으로 보고되었다. 중소기업의 이러한 지원 요구는 직업능력개발 활성화 방안에 반영될 필요가 있다.



[그림 3] 정부의 중소기업 직업능력개발 지원에 대한 요구

### 3. 중소기업 직업능력개발의 문제점

그간 정부에서는 기존의 사업주 및 근로자 지원 직업능력개발사업과 함께 중소기업에 특화된 사업을 운영하여 왔으며, 중소기업 현장에서 자율적으로 직업능력을 개발할 수 있도록 중소기업 학습조직화 사업과 인력구조고도화사업 등을 도입·운영하여 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 집체훈련 위주의 재정 지원이 이루어지고 있어 중소기업의 상황에 부합되는 교육훈련 또는 학습을 실행하기에는 여러 가지 한계점이 있다.

중소기업에서는 교육훈련의 필요성을 인식함에도 불구하고 조업차질의 우려 때문에 실제로 교육훈련을 실시하지 못하는 경우도 많은 것으로 나타나고 있어 집체훈련 위주로 진행되는 교육훈련 방식을 탈피하여 교육훈련 및 학습방법을 다양화하고 이를 지원할 수 있는 방안 모색이 필요하다. 실제로 중소기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 따르면, 정부에서 실시하고 있는 교육훈련 지원 정책을 활용하고 싶으나 충분히 활용하지 못하는 이유로 ‘교육방법, 교육내용 등이 중소기업 실정에 맞지 않는다’라는 응답이 55.8%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로는 ‘신청-지원까지의 소요기간이 길어 인력운용계획과 맞지 않아’(18.6%)와 ‘자격이 되지 않아 포기했다’(11.2%)는 응답 순으로 나타났다(심우일·장운섭, 2008). 이 조사 결과의 1순위에 제시되었듯이 정부 사업이 중소기업 실정에 부적합하다는 응답은 중소기업에 특화된 지원 정책을 수립하려는 정부의 노력에도 불구하고 현장에서의 체감도는 그에 상응하지 못하고 있음을 보여준다.

이러한 결과는 중소기업 현장에서는 중소기업 정책이 현장의 상황을 충분히 고려하지 못한 채 설계되었으며 중소기업의 현실을 제대로 반영하지 못하였음을 나타낸다. 또한 중소기업의 특성을 반영한 교육훈련과정이나 교육훈련방식이 미흡하고, 여유인력의 절대적 부족으로 교육훈련에 참여할 경우, 조업에 차질을 빚을 우려가 있어 사업주가 교육훈련을 기피한다는 점에서 중소기업 근로자들이 현장을 떠나지 않고도 능력을 개발할 수 있는 지원 프로그램 개발이 시급한 실정이다. 따라서 고용보험에 의무적으로 가입하고 있으나 활용하기 어렵거나 직업능력개발에 대한 의욕은 있으나 중소기업의 상황적 제약으로 교육훈련을 실시하지 못하는 기업에 대한 배려와 관심이 요구된다. 이러한 측면에서 집체 훈련 위주로 진행되는 교육훈련 방식에서 벗어나 교육훈련 방법의 다양화가 시급하다. ‘인력의 공백 우려’ 때문에 교육훈련을 실시하지 못하는 기업들에게 수요자인 중소기업의 입장에서 직업능력개발에 동참할 수 있는 방법이 무엇인지 모색할 필요가 있다.

또한 중소기업은 인력개발의 추진 인프라가 부족하고, 인력개발의 필요성은 느끼나 교육훈련의 니즈

(needs) 파악부터 어떠한 교육훈련 정보가 어디에 있으며 어떻게 교육훈련을 해야 하는지에 대해 혼란스러워하고 있다. 이러한 상황에서 중소기업이 자체적으로 직업능력개발을 실시할 수 있는 지원 방안이 필요함에도 불구하고 그러한 제도적 기반이 마련되어 있지 않은 것이 한계점으로 지적된다. 아울러 고용보험 기금의 지원으로 이루어지는 정부 지원 직업능력개발 사업은 표준훈련단가와 같은 획일적 기준과 훈련의 질적 수준보다는 훈련생 수, 참여 일수 등과 같은 외형적 지표에 의해 훈련비가 지급되고 있어 현장에서 이루어지는 비공식적인 형태의 실질적 학습활동을 지원하는데 한계가 있다.

중소기업은 교육훈련 참여시 업무 공백으로 인한 생산차질 발생 우려 등 정형화(formal)된 직업능력개발훈련 실시에 많은 애로를 겪고 있다. 중소기업은 대기업과 달리 인력부족과 생산조업에 따른 시간 부족 등으로 인하여 현장을 벗어나 여유롭게 공식적 형태의 교육훈련에 참여할 수 있는 여지가 많지 않다. 또한 중소기업의 경우 숙련기술이 외부로 빠져나가는 것을 꺼려하고 다른 기업에서 활용하기 어려운 기업 특수적 스킬(firm specific skills)에 관심이 많아 중소기업의 숙련형성 대부분이 사업장 내에서 이루어지고 있다. 이러한 점을 고려하여 중소기업의 인력개발은 중소기업 상황에 적합한 형태로 시행되어야 함에도 불구하고, 현재까지 이루어진 정부의 지원 정책 및 중소기업 직업능력개발 관련 연구들은 공식적인 형태의 교육훈련에 집중되어 온 것이 사실이다. 이에 따라 중소기업 직업능력개발 지원 사업과 근로자 능력개발은 공식적 교육훈련과 함께 다른 형태의 교육훈련 및 학습활동에도 관심을 가지고 그 가능성에 주목할 필요가 있다.

## IV. 중소기업 직업능력개발 활성화 방안

중소기업은 국민경제의 기반이 된다는 점에서 중소기업의 경쟁력 강화는 우리나라 경제의 발전과 연결된다. OECD는 혁신적인 중소기업이 직업을 생성하고 생산성을 향상하며 빈곤을 해소할 수 있는 결정적인 역할을 하므로 정부의 규제 완화 등과 함께 기업의 교육훈련을 위한 정부의 관심이 필요하다고 강조한 바 있다(OECD, 2005). 여기서는 중소기업의 직업능력개발에 관한 현황과 정부의 지원 정책 분석 및 중소기업 설문조사 결과를 바탕으로 중소기업의 직업능력개발 활성화 방안을 제안하고자 한다.

첫째, 중소기업 직업능력개발 방식은 교육훈련 공급자 중심이 아닌 교육훈련 수요자인 중소기업과 근로자가 중심이 되는 직업능력개발 체계로 구축될 필요가 있다.

중소기업 근로자들의 능력개발은 주로 일터에서 선임자로부터 배우거나 업무를 통한 비공식학습을 통해 이루어지고 있다는 점에서 공식적 형태의 교육훈련 위주로 운영되고 있는 정부 지원 직업능력 개발사업 내용과 중소기업의 능력개발 시스템과는 괴리가 존재하고 있다. 업무현장에서 동료 또는 선 후배간에 상호작용 및 관계 형성을 통해 이루어지는 비공식학습(informal learning)과 공식학습과 비공식학습의 결합적 학습유형(blended formal & informal learning)은 집체훈련으로 대표되는 공식학습 못지않게 근로자의 직무능력향상과 조직의 생산성 증대에 중요한 영향을 미치고 있다(Clarke, 2005; Jacobs, 2003; Lohman, 2005). 이러한 점에 착안하여 다양한 유형의 직업능력개발 활동을 어떻게 포괄하여 지원할 것이며, 그 중에서도 특히 업무 현장에서 이루어지는 직업능력개발을 정부의 직업능력 개발 정책과 어떻게 연계할 것인지에 대한 구체적 방안이 모색되어야 할 것이다.

앞에서도 언급하였듯이, 중소기업청에서 실시한 조사 결과에서 현장 사내교육은 다른 교육훈련 형태와 비교하여 무려 60~80% 정도로 압도적인 실시 비중을 차지하고 있으며, 이 연구의 설문조사에서도 멘토링 및 코칭 등 다양한 형태의 비공식학습과 공식 및 비공식학습의 blended learning인 체계적 현장훈련(S-OJT) 등이 활발하게 시행되고 있는 것으로 확인되었다. 그리고 비공식학습과 blended learning은 직무능력향상 효과에도 긍정적인 성과가 있는 것으로 보고되었다. 이러한 상황에서 정부의 훈련비 지원은 총 정부지원 금액의 절반을 훨씬 넘는 60%이상이 집체훈련에 편중되어 있고 원격훈련은 약 35%, 현장훈련은 약 0.5%를 차지함으로써 여전히 집체훈련과 원격훈련과 같은 공식학습 위주의 지원이 이루어지고 있다는 점에서 수요자인 중소기업과 근로자의 요구를 충족시키는데 미흡한 결과를 초래하고 있다.

따라서 정부 지원 직업능력개발 제도가 중소기업 일터에서 이루어지는 학습 지원을 통해 근로자의 실질적인 능력개발에 기여한다면 고질적인 문제인 대기업과 중소기업간의 인적자원개발 격차 완화에 기여하는 동시에 중소기업 현장 수요에도 부합될 수 있을 것이다.

둘째, 시장친화적인 중소기업 직업능력개발체계 구축을 위하여 ‘체계적 현장훈련’(S-OJT)에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 이와 관련하여 사업장에서 직접 실시하는 체계적 현장훈련의 활성화를 위해서는 현장훈련에 대한 고용보험 환급기준<sup>10)</sup>을 상향 조정할 필요가 있다. 또한 중소기업에서 체계적

10) 현재 현장훈련에 대한 훈련비는 [훈련직종별 기준단가 × 조정계수 × 훈련시간(1,400시간 이내) × 훈련수료인원 × 40%]로 지원되고 있다(노동부, 2010).



현장훈련을 장려하기 위해서는 중소기업과 대기업의 훈련 지원금을 차별화하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 예컨대, 싱가포르의 현장훈련 실행 재정 지원은 중소기업의 경우 근로자 1인 기준으로 시간당 S\$ 4를 지원하는데 비하여 대기업은 시간당 S\$ 2를 지원하는 방식으로 이루어지고 있어 중소기업의 현장훈련 실행비를 대기업의 2배로 지급하고 있다(WDA, 2009). 이 외에도 실효성 높은 현장훈련의 시행을 위해서는 매뉴얼 및 가이드라인을 보급하고, 현장훈련을 위한 프로그램 개발과 훈련 방법 등에 관한 연수 기회를 제공하며, 현장의 애로를 해결할 수 있도록 컨설팅을 실시하도록 한다.

셋째, 지금까지 정부의 직업능력개발 지원 정책은 자율적으로 직업능력개발에 참여한 기업 및 근로자를 대상으로 재정을 지원해주는 사후적 접근이었으나, 이제는 집으로 직접 찾아가 환자를 진찰해주는 ‘홈닥터’처럼 개별 기업에 맞추어 직업능력개발을 지원해 줄 수 있는 사전적 접근 체계로 전환될 필요가 있다. 즉, 향후의 정부 지원 정책은 개별 기업의 직업능력개발 요구를 진단하고 개선 방향을 조언해주고 애로점을 상담해줌으로써 중소기업이 직업능력개발의 장에 참여할 수 있도록 적극 유인하는 방식이 요구된다. 이를 위해서는 중소기업 인력개발의 문제점과 요구를 정확히 진단하고 상담을 통해 해결책을 제시하며, 필요한 경우 적합한 교육훈련(학습) 프로그램을 소개해 연결해주는 서비스를 제공하는 조연자 또는 코디네이터 육성(예: 영국의 Skills Brokers)이 필요하다. 중소기업에서는 근로자들의 능력개발에 관심이 있더라도 어떠한 방식으로 교육훈련(학습)을 추진해야 하는지 모르며, 인력의 여유가 없고 분주한 업무 환경 속에서 교육훈련 정보를 찾을 여력이 없는 경우도 많다. 따라서 직업능력개발이 저조한 중소기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해서는 교육훈련(학습) 요구를 파악하여 기업의 역량 강화를 위한 상담을 제공하고 적합한 프로그램을 소개하는 시스템이 마련될 필요가 있다.

넷째, 정부에서 지원하는 직업능력개발 사업에 대한 정보와 인적자원개발 우수사례를 중소기업에 적극적으로 홍보하고 일선 현장에 제공될 수 있도록 한다. 중소기업 관계자와의 면담 과정에서 중소기업에서는 근로자 직업능력개발 방법에 관한 정보와 정부에서 시행하는 지원 사업에 관한 정보를 잘 알지 못하며, 그러한 정보를 안다고 하더라도 어디서 어떻게 구해야 하는지 모르는 경우가 많다는 사실을 확인하였다. 이와 함께 중소기업 관계자들은 자사에서 벤치마킹할 수 있는 직업능력개발 우수사례 정보를 습득하기를 원하고 있었다. 이러한 현장의 애로점을 해결하고 요구에 부응하는 차원에서 중소기업 또는 대기업의 직업능력개발 우수사례를 중소기업 현장에 보급 확산시킨다면 중소기업이 자체적으로 직업능력개발을 실시할 수 있는 인프라를 형성하는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

마지막으로 정부의 중소기업 직업능력개발 지원 사업에서 중소기업청의 예산 규모와 역할은 고용노동부에 비해 상대적으로 미미한 실정이다. 중소기업청은 중소기업을 위해 여러 가지 사업을 전개하고 있지만, 인력지원사업은 다른 사업에 비해 그 비중이 크지 않다. 따라서 중소기업 인적자원개발을 위해 중소기업청의 직업능력개발사업 예산 확대와 역할 증대가 이루어진다면 고용노동부의 사업과 시너지 효과를 발휘하여 보다 적극적인 중소기업 지원이 이루어질 수 있을 것이다.

---

## 참고문헌

- 강순희(1998). 중소기업의 직업능력개발 활성화 방안, 한국노동연구원.
- 강순희 · 전병유 · 김승택(2001). 중소기업 인적자원개발의 현황과 과제, 중소기업의 인적자원개발 활성화 방안에 관한 토론회, 한국노동연구원.
- 고용노동부(2010). 2010 고용보험백서
- 고용노동부(2010). 직업능력개발 사업 현황
- 고용노동통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>) 직업능력개발훈련 실시현황
- 김미숙(2004). 외국의 중소기업 교육훈련 지원 정책 연구: 영국, 싱가포르, 일본을 중심으로, 한국직업능력개발원.
- 김미숙 · 오영훈 · 이성 · 김수원(2006). 중소기업 학습인프라 연구. 한국직업능력개발원.
- 김영생 · 오영훈 · 박윤희 · 장은숙(2009). 중소기업 현장훈련의 효율적 지원체계 구축을 위한 개선 방안, 한국직업능력개발원.
- 김영생 · 윤양배(2008). 중소기업의 현장학습 사례연구(Case Studies of the Workplace Learning in Small and Medium Enterprises in Korea). ILO · 한국직업능력개발원.
- 김영생 · Victoria Marsick · 장혜정(2008). 중소기업 학습조직화 추진전략 및 실행매뉴얼 개발. 한국직업능력개발원.
- 김형만 · 김철희(2000). 중소기업의 인력구조와 직업교육훈련 수요, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2003). 지식강국 건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅱ): 취약계층 인적자원개발 방안, 한국직업능력개발원.
- 나영선 외(2008). 고용보험 사업 심층평가 - 직업능력개발사업, 한국직업능력개발원.
- 나영선 · 장홍근 · 최영섭 · 김안국(2007). 고용보험사업 심층평가-직업능력부문. 한국직업능력개발원.
- 나영선 · 최영섭 · 김안국 · 이수경 · 고혜원 · 김영생 · 윤여인(2008). 고용보험사업 심층평가-직업능력개발사업. 한국직업능력개발원.
- 나영선 · 최영섭 · 김현수 · 김영생 · 유경준 · 이우영 · 이동주(2009). 시장친화적 직업능력개발체계 구축 전략, 한국직업능력개발원.
- 노동부 홈페이지(2009). [www.molab.go.kr](http://www.molab.go.kr).
- 노동부(2006). 노동행정사: 제2편 노동시장정책.
- 노동부(2008). 고용평등심의관실 내부자료.
- 노동부(2009). 2009년도 기업 직업훈련실태조사.
- 노동부(2009). 고용보험 백서.

- 노동부(2010a). 직업능력개발 주요통계-내부자료, 노동부 직업능력정책관실.
- 노동부(2010b). 통계로 보는 노동시장 I, II.
- 백필규(2004). 중소기업 인력유입방안에 관한 연구, 중소기업연구원.
- 신상철(2008). 우리나라 표준중소기업 분석에 관한 연구-업종 및 규모 특성을 중심으로-. 중소기업연구원.
- 심우일 · 장운섭(2008). 중소기업 재직자 직업능력개발훈련 제도, 실태 및 개선 방안. 중소기업연구원.
- 정택수(2008). 직업능력개발제도 변천사, 한국직업능력개발원.
- 정택수 · 손유미 · 김상호(2002). 직업능력개발사업 백서, 한국직업능력개발원.
- 주용국(2005). 평생학습의 새 패러다임과 기업. 한국직업능력개발원.
- 주용국 · 김수원(2003). 기업조직 구성원의 전문성 지원을 위한 학습공동체 구축 방안. 한국직업능력개발원.
- 중소기업중앙회(2010). 2009년도 중소기업인력구조고도화사업 사업추진 결과 보고서.
- 중소기업청 홈페이지(2010. 5). [www.smba.go.kr](http://www.smba.go.kr).
- 중소기업청(2009a). 2009년 중소기업실태조사 결과. 중소기업청.
- 중소기업청(2009b). 2009년도 중소기업에 관한 연차보고서.
- 중소기업청(2009c). 2010년도 중소기업 육성시책.
- 중소기업청(2009d). 중소기업범위 해설.
- 중소기업협동조합중앙회(2006). 중소기업현황.
- 최영섭 외(2009). 평생직업능력개발체제의 혁신(II): 직업훈련 재정 시스템 실증분석, 한국직업능력개발원.
- Ashton, D., Sung, J., Raddon, A., & Riordan, T.(2008). Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: implications for public policy. International Labour Office, Employment working paper No. 1.
- Clarke, N.(2005). Workplace learning environment and its relationship with learning outcomes in healthcare organizations. Human Resource Development International, 8(2), 185-205.
- Doornbos, A. J., & Simons, R. J., Denessen, E.(2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: a survey study among Dutch police. Human Resource Development Quarterly, 19(2), 129-151.
- Ellinger, A. D.(2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of "reinventing itself company." Human Resource Development Quarterly, 16(3), 389-415.
- Eraut, M.(2004). Transfer of knowledge between education and workplace learning settings. In Rainbird, H., Fuller, A., & Munro, (eds.), Workplace learning in context. New York: Taylor & Francis.
- Hill, R. & J. Stewart(2000). Human resource development in small organizations. Journal of European Industrial Training. Vol. 24; Iss. 2/3/4.
-

- Holden, R., V. Smith & D. Devins(2002). Lifelong learning in SMEs: a case study. *Journal of Workplace Learning*.
- Jacobs, R. L., & Park, Y.(2009). A proposed conceptual framework of workplace learning: Implications for theory development and research in Human resource development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 133-150.
- Learning and Skills Council(2008). *Train To Gain: A Plan For Growth*, LSC.
- Lee, G., & McGuiggan, R.(2009). Small business training needs, preferred channels, and barriers. *Journal of Academy of Business and Economics*, 9(2), 103-114.
- Lohman, M. C.(2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501-527.
- Marsick, V., Watkins, E.(1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London:Routledge.
- OECD.(2000). *OECD Small and Medium Enterprise Outlook*, Paris: OECD.
- Rowden, R. W.(2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425.
- Rowden, R. W.(2007). *Workplace learning: principles and practice*, Malabar, FL: Krieger Publishing Company.
- Sambrook, S., & Stewart, J.(2000). Factors influencing learning in European learning oriented organizations: issues for management. *Journal of European Industrial Training*, 24(2), 209-219.
- Storey, D.(1994). *Understanding the small business sector*. London: Routledge.
- Vinten, G.(2000). Training in Small and Medium-sized enterprises. *Industrial and Commercial Training*. Vol. 32; Iss.1.
- Workforce Development Agency(2009). WDA 내부자료: Singapore's National Continuing Education System-Singapore Workforce Skills Qualifications(WSQ), Workforce Development Agency(WDA).

